

## **ВНУТРІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

У сучасних умовах ведення бізнесу роботодавці акцентують особливу увагу на важливості внутрішніх складників соціальної відповідальності, оскільки вважають, що персонал є важливим ресурсом, і від його діяльності залежать прибутковість та успіх організації.

Теоретичних підходів щодо визначення і тлумачення поняття «соціальна відповідальність бізнесу» є безліч, інколи вони суперечать один одному і мають неоднозначне бачення і трактування.

and similar papers at [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman Kyiv

тивно працюють над проблематикою корпоративної соціальної відповідальності, займаються пошуком шляхів підвищення ефективності цього суспільного інституту.

Соціальна відповідальність роботодавця як суб'єкта соціально-трудових відносин представники органів державної влади, профспілок і громадських організацій розглядають здебільшого як зовнішнє середовище, який сплачує податки, взаємодіє із зацікавленими сторонами тощо. А соціальну відповідальність із внутрішнього боку здебільшого трактують з урахуванням бажання роботодавця отримати прибуток. Тому дослідження внутрішнього середовища у соціальній відповідальності передбачає забезпечити високу результативність роботи персоналу.

Внутрішня соціальна відповідальність — це, насамперед, ділова практика у ставленні до власного персоналу, яка має охоплювати такі напрямки діяльності [1, с. 226]:

- ✓ своєчасний добір і наймання фахівців, які володіють потрібною кваліфікацією та особистісними якостями;
- ✓ мотивацію і стимулювання працівників;
- ✓ соціальний захист і медичне та соціальне страхування працівників;
- ✓ оцінювання результатів праці та особистих якостей персоналу;
- ✓ розвиток людського капіталу працівників через різні навчальні програми, підготовку та підвищення кваліфікації.

Внутрішня соціальна відповідальність роботодавця — це ділова практика щодо власного персоналу, який є найважливішим ресурсом. Успіх будь-якої організації залежить від наявності необхідної кількості та якості працівників у потрібний час й на правильно обраних посадах, які прагнуть задовольнити свої потреби і потреби організації. Соціальна відповідальність у царині наймання охоплює: планування високопродуктивного кількісного і якісного складу персоналу; організацію добору персоналу; складання моделі робочого місця (вимоги до майбутнього працівника); побудова карти компетенцій, кваліфікаційної карти (перелік компетенцій, якими має володіти претендент на посаду); визначення джерел залучення персоналу; проведення співбесіди (анкетування, тестування, проведення ділових ігор); відбір персоналу; рішення щодо наймання. Роботодавець має забезпечити відсутність дискримінації в практиці наймання на роботу, зрозумілу систему взаємодії з працівниками як основними стейкхолдерами. Соціально-трудові відносини між роботодавцем і найманим працівником мають бути спрямовані на забезпечення високої якості життя, залучення на підприємство висококваліфікованих і талановитих працівників.

До мінімально необхідних обов'язків перед персоналом належать забезпечення продуктивної зайнятості, справедливої компенсаційної політики, створення умов для всебічного розвитку людського потенціалу, враховуючи власні інтереси основних бізнес-цілей і стратегій розвитку підприємства. Складовими компенсаційної є:

- матеріальні грошові стимули (заробітна плата основна і додаткова, премії, доплати, надбавки);

- матеріальні негрошові стимули (житло, автомобіль, місця в дитячих установах, путівки у місця лікування та відпочинку, харчування за рахунок фірми, оплата мобільного зв'язку тощо);

- нематеріальні стимули (гідні умови праці, безпека праці, здоровий психологічний клімат у колективі);

- моральні заохочення: повага до працівника, подяка, почесна грамота, дошка Пошани, ордени та медалі, звання тощо;

- стимулювання участю в управлінні підприємством: участь у розробленні та прийнятті рішень, участь у співвласності (участь у прибутку, участь у капіталі) тощо.

Домінантою реалізації соціальної відповідальності роботодавців у царині компенсаційної політики є гідна і стабільна заробітна плата, розвиток системи соціальної підтримки працівників (підготовка пакета пільг і гарантій); організація харчування, організація й оплата медичного обслуговування працівників і їх сімей, лікування, від-

починок; турбота про здоров'я працівників; підтримка материнства і дитинства; допомога працівникам у критичних ситуаціях; матеріальна допомога; додаткове медичне й соціальне страхування працівників; хороший психологічний клімат у колективі.

Особистісний і професійний розвиток персоналу — важливий напрям позиціонування підприємства як соціально відповідального, невід'ємна умова побудови соціально-трудова відносин між роботодавцями і найманими працівниками на засадах соціальної відповідальності, а також підвищення лояльності, мотивації та відповідальності працівників [2, с. 156].

Соціальна відповідальність організації в царині професійної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу полягає: у навчанні й підвищенні кваліфікації працівників; розробленні індивідуальних планів розвитку працівників; вибору форм і методів навчання працівників; визначенні ефективності навчання; службово-професійному просуванні працівників; плануванні їх кар'єри; управлінні кар'єрою (переміщенні на вищі посади); формуванні кадрового резерву тощо.

Важливим є заохочення працівників до навчання на робочому місці шляхом придбання професійної літератури, передплати професійних періодичних видань, доручення творчих, складніших і відповідальніших завдань, залучення до процесів прийняття рішень, які виходять за межі стандартних робіт [3, с. 282].

Розвиток персоналу в організації проходить через програми навчання, підвищення кваліфікації, тренінги, стажування; корпоративні університети; отримання грантів, наукові й практичні розробки; впровадження інноваційної зайнятості через «економіку знань»; сприятливі умови для зростання творчого потенціалу працівників.

Дотримуючись принципів соціальної відповідальності, організація максимізує свій результат у довготерміновій перспективі, що, з одного боку, мотивує персонал до дотримання корпоративної соціальної відповідальності, та, з іншого, — має позитивний ефект на суспільство, державу загалом.

### **Література**

1. Дяків О.П. Корпоративна соціальна відповідальність в стратегії управління персоналом / О. Дяків // Сучасні тенденції розвитку економічних систем: моногр. / за заг. ред. В.І. Гринчуцького. — Тернопіль: ТНЕУ, 2015. — С. 223-234.
2. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за заг. ред. д. е. н., проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2015. — 519 с.

3. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: моногр. / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д. е. н., проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501 с.

УДК 330.5::364-7

**Наумова М.О.,**

аспірантка,

кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА СЕРЕД МОЛОДІ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ**

Концепція соціального підприємництва (СП) в багатьох країнах світу користується високою довірою та інтересом з боку дослідників, практиків і політиків. Соціально-підприємницькі ініціативи реалізуються в специфічному середовищі, виступаючи важливим джерелом можливостей і інноваційних рішень для задоволення соціальних потреб населення.

О.А. Грішнова та Г.Ю. Міщук зазначають, що нагальні соціальні проблеми породжують різноманітні загрози, усвідомлення яких спонукає пробуджувати небайдужість серед людей, здатних вплинути на вектор майбутнього розвитку, шукаючи ефективні шляхи соціальної взаємодії [1, с. 175].

Широке різноманіття дефініцій СП мають спільну ознаку — підприємницька діяльність, в якій застосовується інноваційний підхід до вирішення соціальних проблем. Серед суб'єктів, які здійснюють таку діяльність і поширюють розвиток ідеї СП, розглядається переважно молодь. Тому актуальним видається приділення уваги до такого феномену як молодіжне СП.

Розвиток молодіжного СП вносить свій значний внесок у соціально-економічний розвиток країни, завойовуючи все більшу прихильність у суспільстві як напрям мобілізації коштів, підвищення ефективності виробництва потрібних суспільству товарів і послуг, забезпечення зайнятості населення та, в першу чергу, вирішення проблеми зайнятості безпосередньо молоді.

У міжнародній практиці молоді відводиться фундаментальна роль у формуванні суспільного добробуту. Дослідники П. Картер і К. Велнер дають окреме визначення молодіжному СП: «молодіжне СП — це багатогранний підхід до позитивної трансформації молоді, економіки і суспільства» [2]. Однак молодь за браком